

De wet 'Werken waar je wilt' komt eraan: volgens 70% van de werknemers is dat de hoogste tijd

11-09-2023 17:00



Aanstaande dinsdag 12 september beslist de Eerste Kamer over [de initiatiefwet 'Werken waar je wilt'](#). Het wetsvoorstel is al met een ruime meerderheid aangenomen door de Tweede Kamer. Ook de Nederlandse werknemer is het hiermee eens: 70% vindt dat het recht op thuiswerken bij wet geregeld moet zijn. Dat blijkt uit de eerste resultaten van het jaarlijkse State of Hybrid Work-onderzoek van [Owl Labs](#).

De wet 'Werken waar je wilt' komt op het moment dat veel werknemers zijn teruggekeerd naar de werkvloer. Van de ondervraagde medewerkers werkt 51% nu weer volledig op kantoor. Bijna de helft van hen (45%) zegt dat dit komt omdat hun werkgever vanwege 'traditionele werkverwachtingen' wil dat ze op kantoor werken. Echter vindt een ruime meerderheid van de ondervraagde medewerkers, 70% dus, dat het recht op thuiswerken bij wet geregeld zou moeten zijn. De 'Wet werken waar je wilt' zou daarmee tegemoetkomen aan de wens van de meeste Nederlandse werknemers.

Salaris inleveren voor flexibiliteit

Flexibel werken is belangrijk voor Nederlandse werknemers. Uit het onderzoek van Owl Labs blijkt dat een flink deel (44%) 10% of meer van zijn salaris zou inleveren voor flexibele werktijden, en 24% zou 15% van zijn salaris over hebben voor flexibiliteit in werklocatie.

Als werknemers door hun werkgever toch verplicht worden om op kantoor te werken, dan zou ruim twee derde

(69%) daar met tegenzin gevolg aan geven. Dit leidt tot minder werktevredenheid en lagere productiviteit, óf heeft tot gevolg dat werknemers op zoek gaan naar een nieuwe baan waar hybride werken wel mogelijk is.

De Wet werken waar je wilt

Aanstaande dinsdag 12 september beslist de Eerste Kamer over de initiatiefwet 'Werken waar je wilt'. Deze werd op 5 juli 2022 al met een ruime meerderheid aangenomen door de Tweede Kamer. Met het wetsvoorstel wordt de huidige Wet flexibel werken (Wfw) gewijzigd. De belangrijkste wijziging is dat werkgevers het verzoek om (deels) thuis te werken op dezelfde manier moeten behandelen als het verzoek om werktijden aan te passen of korter of langer te werken. Dat betekent dat werkgevers dat verzoek moeten inwilligen, tenzij er zwaarwegende bezwaren zijn. Nu kan een verzoek tot hybride werken in principe nog zonder motivatie worden geweigerd.

Redactie